



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE
FEDERAL DE PERNAMBUCO CENTRO DE
CIÊNCIAS JURÍDICAS FACULDADE DE
DIREITO DO RECIFE

Maria Eduarda de Miranda Carneiro

**INDENIZAÇÃO POR DANOS PSICOLÓGICOS ADQUIRIDOS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6 Região

Sérgio Torres Teixeira

Recife, 2019

Maria Eduarda de Miranda Carneiro

**INDENIZAÇÃO POR DANOS PSICOLÓGICOS ADQUIRIDOS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

Decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6 Região

**Monografia apresentada como requisito
parcial para Conclusão do Curso de
Bacharelado em Direito pela UFPE.**

**Área de Conhecimento: Direito do trabalho;
psicologia do trabalho e saúde.**

Orientador: Sérgio Torres Teixeira

Recife, 2019

Maria Eduarda de Miranda Carneiro

**Indenização Por Danos Psicológicos Adquiridos
No Ambiente De Trabalho**

Digital Monografia Final de Curso

**Para Obtenção do Título de Bacharel em
Direito**

Universidade Federal Pernambuco/CCJ/FDR

Data de Aprovação:

Prof.

Prof.

Prof.

RESUMO

O ato de indenizar sempre esteve presente como instituto jurídico de grande aplicação pelos tribunais. Na esfera trabalhista, de maneira mais recente, a possibilidade de apreciação por danos passou a ocorrer de maneira incipiente. Quanto aos danos psicológicos, se percebe uma dificuldade ainda maior de mensurar os reais danos causados por determinadas condutas apresentadas no meio ambiente de trabalho. A ausência de comunicação entre direito e psicologia se mostra como um entrave para que decisões mais complexas e atentas aos possíveis danos psicológicos causados por conduta de empregadores e demais colegas é a principal causa para que este tipo de comportamento se perpetue sem reparação jurisdicional. A análise de decisões do Tribunal Regional da 6 Região se mostra eficaz no sentido de apresentar que pontos são considerados para identificar o dano e de que forma a psicologia ainda pode contribuir para apreciação jurídica.

Palavras Chaves: dano psicológico, meio ambiente de trabalho, indenização.

LISTA DE SIGLAS:

CIT (Conflitos interpessoais no trabalho)

EPI (Equipamento de proteção individual)

CLT (Consolidação das leis do trabalho)

CF (Constituição Federal)

Sumário

1. Introdução.....	1
2. Conceitos e abordagens globais do tema.....	4
3. Conceitos básicos de Danos Morais e indenização.....	7
3.1 Aspectos históricos relevantes.....	7
3.2. Competência da justiça do trabalho para julgar danos morais.....	9
3.3. Conceito de dano moral no meio ambiente de trabalho.....	11
4. Do Dano moral psicológico.....	16
5. Enquadramento de situações como dano psicológico.....	23
5.1 Elementos caracterizadores.....	23
5.2 Distinção entre dano moral objetivo e subjetivo.....	24
5.3. Requisitos Necessários para ocorrência do dano.....	26
5.4. Forma de mensurar os valores.....	28
6. Posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 6 Região frente à temática	32
7. Conclusão.....	36
Referências.....	39
Anexo I	44

1. Introdução

Dentre todos os preceitos jurídicos apresentados ao longo da carreira acadêmica e profissional, o de mais vital importância para a formação jurídica e pessoal dos indivíduos é o da consciência sobre a dignidade humana. Contido expressamente no texto constitucional em seu art. 5º, a todos os brasileiros é garantido o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade.

Atendo-se mais precisamente ao direito à vida, este é consagrado, a despeito de não haver uma real hierarquia principiológica entre eles, como o mais fundamental dos direitos. Todas as áreas jurídicas têm condão de tê-lo integrado a sua conjectura, todavia uma matéria específica envolve a relação interpessoal de modo constante e duradouro, o direito do trabalho, que atua como protagonista na construção da saúde e economia das relações na esfera privada.

Ao partir da premissa que o direito do trabalho atual encontra óbices em grande escala na relação entre empregador e trabalhador lato sensu- motivo pelo qual existe uma preocupação enfrentada pela ciência jurídica de garantir a proteção deste aos comportamentos daquele- torna-se pertinente, de início, apontar alguns dos empecilhos que, de certa forma, são mais prejudiciais à condição de pessoa que presta mão de obra.

O patrimônio mais relevante na esfera trabalhista, onde existe uma verdadeira e concreta troca entre prestação de um serviço e contraprestação pecuniária para garantir a subsistência da outra parte- comumente, é o da integridade, honra e intimidade. Em caso de descumprimento pactuado que atinja esses pilares, haverá dano moral a ser indenizado.

Nessa toada, é possível examinar o dano psicológico, decorrente do contrato de trabalho, que tanto diz respeito às situações inerentes à prestação de serviços do empregado ao empregador, como às situações que compreendam tanto a fase pré contratual como a pós contratual.

A discussão se torna interessante na medida em que, em momentos de crise econômica, há acentuada diminuição dos direitos trabalhistas, difundida como uma das possíveis maneiras de retomar o crescimento do país em proveito da mão de obra existente. Paradoxalmente, essa decisão é vislumbrada com apoio popular, justamente dos que seriam eventualmente favorecidos pela possibilidade de serem indenizados por uma das causas mais frequentes de desgaste laboral.

A preocupação diante do tema encontra como solução para sustação desse comportamento, demasiadamente prejudicial à saúde, a reparação indenizatória pelos danos sofridos e possibilidade de enxergar a degradação psicológica como um dos mais graves e potenciais aspectos para interrupção da carreira de trabalho e, em casos mais extremos, da vida.

A pesquisa tem como objetivo principal analisar a indenização por danos psicológicos adquiridos no ambiente de trabalho e o entendimento jurisprudencial do TRT 6 sobre o tema.

O que se pretende atingir é dimensão dos danos psicológicos na vida privada, para entender se é correta a quantificação e aplicação nos eventuais processos trabalhistas destinados ao Tribunal em destaque.

Mais especificamente, pretende-se discutir a proporcionalidade e justiça da decisão do tribunal ao indenizar danos e riscos psicológicos que se manifestam no ambiente de trabalho em decorrência de comportamentos que afetam e deterioram a plena estabilidade psicológica.

Nessa perspectiva, entender as maneiras através das quais o dano psicológico se manifesta e mensurar as consequências advindas à esfera pessoal do trabalhador lato sensu prejudicado e, a partir de então, avaliar a condução do tema no Tribunal.

Para produção do presente feito, no primeiro momento, se fez necessária pesquisa a cerca do posicionamento doutrinário no tocante ao tema, de maneira de elucidar conceitos jurídicos e análise histórica que conduziram à necessidade da Justiça do Trabalho estar atenta à temática.

No segundo, voltando-se mais precisamente ao dano psicológico, pretendeu-se explicar como as consequências mais recorrentes do comportamento danoso ocorrem ao empregado e como a visão psicológica se relaciona com a justa indenização, visto que apenas recentemente foi promovido debate aberto sobre os possíveis danos psicológicos considerados doença ocupacional, os quais fazem jus à recompensa por apresentarem consequências negativas.

No último momento, relevante a apresentação do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 6 Região acerca do tema quando posto na situação concreta, a fim de perceber como é quantificado juridicamente o montante devido e que quesitos são considerados na avaliação.

2. Conceitos e abordagens globais do tema

Pressão contínua, ansiedade, picos de estresse, síndrome de bournout, baixa remuneração para grande desgaste são algumas das queixas e índices concretos observados corriqueiramente em decorrência da relação trabalhista. Todos os elementos citados tendem a se direcionar para uma mesma consequência: o desgaste psicológico do indivíduo. Pesquisas realizadas pela ISMA (international Stress Management Association) chegaram ao alarmante número de 30% dos brasileiros acometidos pela síndrome de bournout¹.

Os danos em destaque podem ser analisados tanto quando proveniente da prestação de serviços de trabalhadores autônomos e eventuais quando da relação pura de emprego.²

A responsabilidade do tomador de serviços oferecidos na relação lato sensu trabalhista é contratual, uma vez que decorre de um contrato de natureza jurídica contratual, a despeito da ciência trabalhista ser constituída pelo princípio da informalidade, ainda se vale da primazia da realidade para integrar a natureza supracitada.³ A respeito desse raciocínio, a jurista Alice Monteiro de Barros já acrescentou:

É notório o estado de inferioridade em que se encontra o indivíduo que aspira a um trabalho e as oportunidades que o empregador tem de violar seu direito. Portanto, a necessidade de delimitar o alcance das indagações surge desde as investigações.⁴

Quanto à ideia de indenizar, entende-se que é a busca da reposição em espécie ou dinheiro o valor equivalente de modo a ressarcir o ofendido e reconduzir

¹ BR, Isma. **Tenho lido que o burnout é uma doença ocupacional. Isso é verdade?** 2018. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

² MARTINS, Sérgio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. São Paulo: Atlas, 2007. Página 2

³ SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 3 ed.. São Paulo. Editora LTrs, 2009. Página 120.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo, LTr, 1997. Página 68

seu patrimônio ao estado em que se encontraria em caso de não acontecimento do evento danoso⁵.

Através do olhar acerca da mensuração por danos psicológicos adquiridos no âmbito da relação de trabalho, é perceptível o pouco conhecimento jurídico no momento de mensurar em valores justos.

A partir do momento em que se adquire consciência da gravidade das danos morais psicológicos adquiridos no âmbito laboral- onde o indivíduo permanece durante grande parcela dos dias e, conseqüentemente, da vida- põe-se como relevante a exploração do assunto para além dos muros do próprio dano.

Nisso, o assédio psicológico no trabalho é um tema que se tornou forte preocupação social, visto que gera desgastes e provoca impactos negativos à saúde e bem estar da vítima, além do comprometimento à imagem da empresa ou do próprio empregador perante a sociedade⁶.

Explorar a capacidade da relação empregatícia dar causa a prejuízos para a carreira e vida pessoal do ofendido- aspecto antes pouco defendido e estudado - é um dos meios para atribuir força para que a classe dos trabalhadores possa e deva cobrar medidas judiciais quando se extrapola o limite existente entre os dois protagonistas do pacto laboral.

A visão geral do fenômeno permite adentrar e destacar a importância da atuação dos tribunais ao mensurar a indenização devida para cada caso concreto. A análise permite, ainda, tecer críticas sobre quais aspectos são efetivamente utilizados na quantificação e se, na visão psicológica, se adequam com os prejuízos causados para a esfera individual da vítima.

A despeito da recente flexibilização das normas contidas na consolidação das leis trabalhistas, dar ênfase à necessidade de quantificação indenizatória justa, para além dos parâmetro pecuniários estabelecidos de forma genérica, através da união entre análises psicológicas e conhecimento do direito, garante ao trabalhador uma

⁵ CAHALI, Youssef Said. Dano moral. 3. Ed. São Paulo: Editora RT. 2005, P. 44

⁶ ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho. 2. Ed.. São Paulo: Editora LTe, 2015. Página 17

ferramenta mais concreta para se servir no momento de produzir prova quanto ao fato constitutivo de seu direito.

Uma vez que a Constituição da República consagra, no rol dos Direitos Sociais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e também a própria Declaração Universal dos Direitos do Homem, que apregoa que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e consciência e devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade, não podem encontrar guarida no Judiciário práticas que afetem o trabalhador desta maneira. Ainda que efetivadas sob o princípio do livre mercado, também deve este ser confrontado com valorização do trabalho humano, disposto em primeiro plano no art. 170 da CF/88, com o fito de assegurar a todos exigência digna, conforme os ditames da justiça social.

A partir do discorrido, parte-se para melhor delinear os conceitos e abordagens sobre o tema.

3. Conceitos básicos de Danos Morais e indenização

3.1 Aspectos históricos relevantes

Retomando brevemente a origem dos direitos trabalhistas em 1943, em plena era do Estado Novo de Vargas, conhecido equivocadamente por práticas populistas justamente pela suposta efetivação das garantias para os trabalhadores. A contradição fica evidente pela promulgação da CLT coexistindo com a suspensão de direitos civil e políticos poucos anos antes, mais precisamente em 1937. Em outras palavras, tinha-se que:

‘A classe trabalhadora, nesses termos, era ludibriada por palavras e por uma legislação enganosa (muito mais uma promessa que uma realidade), perdendo sua autonomia política e mergulhando numa posição de submissão, que combinava ingenuidade e ignorância, em doses razoavelmente proporcionais’.⁷

O momento político em que emergiram os direitos levam a crer que estes foram criados muito mais como ferramenta de controle de ânimos que uma genuína gestão voltada para a efetivação de direitos sociais, já que a real justiça até hoje tarda em ser realizada e, quando se trata de questões abstratas, tal qual o dano psicológico, percebe-se a imatura postura das cortes para se deleitar sobre o tema. Seria esta a consequência mais nefasta de uma legislação construída mais sobre as vias de mera satisfação popular e menos sobre o interesse em aprimorar e regularizar um tipo de relação que já se inicia desigual.

Conforme era observado pela doutrina à época, a própria Consolidação de Leis do Trabalho seguia a tendência do código Civil de 1916 e não se debruçava sobre o direito da personalidade como inerente à pessoa humana, que necessita de amparo moral e psicológico por ser o trato humano a condição para uma relação de trabalho existir. Na verdade, as únicas exceções para tanto era a reparação em caso de justa

⁷ TOSTES, Otávio Vieira. O Trabalhismo no Brasil: Autoritarismo ou Liberdade. **Revista dos Tribunais**: Suplemento trabalhista, São Paulo, n. 093/18, p.511-514, nov. 2018.

causa que viola a honra e boa fama ou os casos de vedação à revista íntima após o expediente, ficando, na prática, limitado ao plano material.⁸

Em 1943, conforme supracitado, por intermédio do Decreto-lei nº 5.452, foi estabelecida aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, com seus primeiros regulamentos, mas a doutrina expõe que foi a partir da constituição de 1946 que contornos democráticos puderam ser notados. Veio a prever, por meio dessa, a participação nos lucros, o repouso semanal remunerado, o direito à greve, bem como outros direitos e garantias previstos na esfera constitucional anterior.

Já em 1967, a Constituição Federal manteve os mesmos direitos trabalhistas e, finalmente, a constituição de 1988 chegou ao ápice de regulamentação constitucional neste sentido, quando evoluiu significativamente ao tratar dos direitos trabalhistas e sociais, positivando a figura do direito a indenização por danos morais, além das garantias fundamentais.⁹

Porém, como uma crítica a antiga sistemática adotada para tanto, a visão doutrinária de Sérgio Cavalieri Filho, acertadamente se posicionou:

Por se tratar de algo imaterial ou ideal, a prova do dano moral não pode ser feita através dos mesmos meios utilizados para a comprovação do dano material. Seria uma demasia, algo até impossível, exigir que a vítima comprove a dor, a tristeza ou a humilhação através de depoimentos, documentos ou perícia; não teria ela como demonstrar o descrédito, o repúdio ou o desprestígio através dos meios probatórios tradicionais, o que acabaria por ensejar o retorno à fase da irreparabilidade do dano moral em razão de fatores instrumentais¹⁰

⁸ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho: Elementos da responsabilidade Civil. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013. P. 13

¹⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. P. 101.

De grande valia também é a teoria lançada por Karel Vazak¹¹ quanto às dimensões dos direitos fundamentais. Isso porque a criação, também desenvolvida por ele, para que fosse inclusa a “segunda dimensão”- que agrega os direitos sociais- e a “terceira geração”- referente aos direitos ligados à participação solidária e desenvolvimento comum- é onde se iniciam as primeiras concepções sobre meio ambiente do trabalho, tópico melhor discorrido a diante.

3.2. Competência da justiça do trabalho para julgar danos morais

Primordialmente, antes de se iniciarem os comentários acerca do tópico escolhido para detalhamento, A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, incisos V e X, assegura o direito à indenização por dano material, moral ou à imagem, uma vez que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Esses direitos de personalidade, entretanto, não configuram *numerus clausus*¹², podendo existir outros, como a saúde, a integridade física e psíquica, inclusive à luz do § 2º do mesmo art. 5º da Carta Magna. Nesse sentido, faz-se necessária exposição literal do artigo que possibilitou a inclusão dos danos morais na esfera trabalhista:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

A Carta Maior estipulou no inciso VI do art. 114 a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral

¹¹ NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade (Org.). Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador. Revista dos Tribunais: Doutrinas essenciais Responsabilidade Civil, São Paulo, p.1085-1104, dez. 2009.

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 0000590-79.2018.5.06.0413. Diferença Salarial - Desvio de Função - Procedência -tendo Sido Comprovado O Desvio de Função Alegado na Petição Inicial, Devida Se Revela A Diferença Salarial Perseguida. Recurso A Que Se Nega Provimento, no Aspecto. nº 1. Relator: Nise Pedroso Lins de Sousa. Recife, PE, 26 de setembro de 2019. **Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, . Acesso em: 20/08/2019.

ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Essa emenda consagrou definitivamente o entendimento de que qualquer ação de dano moral ou patrimonial proposta pelo empregado em face do empregador ou vice-versa, em casos advindos da relação de trabalho, deve ser atribuída à justiça especializada.

O assunto chegou a atingir o próprio Supremo tribunal federal. Este se pronunciou no sentido de que a competência para julgar ações por dano moral e material decorrentes do acidente de trabalho é da Justiça Trabalhista, enquanto apreciava conflito negativo de competência entre Tribunal Superior do Trabalho contra Tribunal de Alçada de Minas Gerais. Neste julgamento, se destaca o posicionamento do Ministro Ayres Britto, o qual defendeu que se a vontade objetiva do texto constitucional fosse excluir a competência da Justiça do Trabalho, seria explicitada no art. 114 da Constituição Federal e não nas margens do art. 109.¹³

O pedido indenizatório, por danos materiais e imateriais, a partir da emenda 45/2004, foi alterado substancialmente para se tornar afeto à abrangência da competência absoluta da Justiça do trabalho. A partir da citada emenda, foi transferida à justiça do trabalho a responsabilidade para julgar ações envolvendo esta temática, salvo se já houver sido proferida sentença de mérito, quando então prevalecerá a competência recursal do tribunal respectivo. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, houve obrigatoriedade de serem remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontravam, com total aproveitamento dos atos praticados até então.

No mesmo sentido, a partir de 2015 foi proposta alteração na súmula 392 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁴, no sentido de declarar, em mais uma oportunidade,

¹³ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **O Direito do Trabalho na Empresa e na Sociedade Contemporâneas**. São Paulo: Ltr, 2010. Pág. 268-269

¹⁴ Tribunal Superior do Trabalho. **Pleno do TST altera redação da Súmula 392 e cancela as OJs 419 e 315 da SBDI-1**. 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/pleno-do-tst-altera-redacao-da-sumula-392-e-cancela-as-ojs-419-e-315-da-sbdi-1#targetText=A%20Comiss%C3%A3o%20de%20Jurisprud%C3%AAncia%20e,por%20danos%20moris%20e%20materiais>. Acesso em: 20 set. 2018.

a competência da Justiça do Trabalho na apreciação de demandas acerca do dano moral. Desse modo, o texto passou a ser:

**DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO.
COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

No direito do trabalho, o dano moral decorre da violação dos direitos da personalidade do empregado, tais como a imagem, intimidade e honra objetiva e subjetiva. Criou-se entendimento, naquela oportunidade, de que a conduta perpetrada, em regra, pelo empregador, que violasse esses direitos - que entram no bojo dos contemplados pela definição de dignidade humana - seria alvo de fixação indenizatória, cotejando a capacidade econômica dos afetados, com caráter pedagógico e preventivo, de maneira a desestimular atos lesivos ao direito da personalidade.

3.3. Conceito de dano moral no meio ambiente de trabalho

Meio ambiente, na visão macro defendida no artigo 200, VIII da Constituição Federal, inclui o meio ambiente do trabalho, enquanto que os direitos sociais incluem a segurança e medicina no mesmo. Nesta toada, se percebe certa distinção entre os âmbitos de estudo trabalhista e até mesmo independência entre eles, visto que até mesmo a visão constitucional os diferencia. Não obstante, a presença em ambos os institutos demonstra que o este meio é detentor de um cuidado especial, visto que abrange as condições de se perfazer como meio ambiente e, por ter caráter social, deve cultivar os valores de prezar pelo desenvolvimento, aplicação e manifestação da condição humana.

O próprio Pacto Internacional de Direitos Humanos, ratificado pelo Brasil em 1992, expressamente estabelece em seu artigo 7^{o15} que toda pessoa tem o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem uma existência decente para ela e sua família, em conformidade com as disposições do pacto, além de condições de trabalho seguras dentro do meio em que se desenvolve.

Por se tratar de um dos aspectos mais importantes na esfera do meio ambiente laboral, já que, em média, se consome 60%¹⁶ da vida útil inserido neste, a saúde dos que o integram é veementemente considerada pela Organização Internacional do Trabalho para eventual atuação quando não cumpridos os requisitos para mantê-la íntegra tanto no sentido físico quanto, e até principalmente, psicológico, vez que este não pode ser identificado prontamente quando passa a existir.

Neste sentido, a lei 6.938/81 acertadamente detalha o decorrido quando explicita o conceito de meio ambiente do trabalho, ao destacar que este é o local de realização da atividade laboral, onde se pode concluir que condutas e atividades lesivas sofrerão sanções penais e administrativas objetivamente. Esta responsabilidade objetiva é entendida analogicamente pelo art. 14, parágrafo 1º da supracitada lei, já que esta fala que, independente de culpa, deve haver reparação de danos causados ao meio ambiente. Além disso, ao fazer rápida análise sobre a teoria da responsabilidade, relembra-se que a responsabilidade contratual do empregador é passível de presunção. A esta mesma conclusão chegou o enunciado 38, aprovado na 1º jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, o qual estabelece:

Responsabilidade Civil. Doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do e empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos artigos 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, §3º, da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81.

¹⁵ BRASIL. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF.

¹⁶ CARVALHO, Patrícia Luciane de. A saúde no meio laboral como direito fundamental e com amparo na ordem internacional. In: NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Responsabilidade Civil: Direito Fundamental à Saúde**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. p. 283-301.

Um ponto que impulsionou um olhar mais atento aos danos morais e materiais neste ambiente foi através da lei 8.213/91, que os equiparou a doença profissional e doença do trabalho, aqueles decorrentes de lesões aos direitos da personalidade, direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana

Em meio à crescente importância do dano moral dentro do ambiente do trabalho, especialmente após a previsão dentro da sua competência, ficou ainda mais evidente o dever do empregador de preservar a dignidade da pessoa humana do empregado, bem como de seus direitos da personalidade e direitos fundamentais, o qual é inerente ao contrato de emprego.

Ainda dentro da mesma jornada de Direito Material e Processual na Justiça do trabalho, já se pode adentrar mais especificamente ao tema em destaque desta pesquisa, já que o Enunciado 39¹⁷ prevê expressamente que:

39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR.

É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.

Faz parte do contrato de trabalho a existência de responsabilidade desde a fase pré-contratual até a pós. O dano moral pode ser configurado em quaisquer delas. Tanto na fase pré-contratual, contratual, rescisória ou pós-contratual. Em relação à primeira, esta ocorre em face da situação de inferioridade na qual a pessoa que está à procura do emprego é submetida. No momento em que o futuro empregador, durante ou após o processo de seleção, viola a intimidade e/ou privacidade do candidato, divulgado a terceiros que, por exemplo, a contratação não se deu porque a pessoa é obesa, homossexual ou apresentando outra característica que fere sua intimidade; poderá, ainda, socializar resultados dos testes obtido pelo

¹⁷ RONCAGLIA, Daniel. **Enunciados da Anamatra mostram tendências dos juízes**. 2008. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6>. Acesso em: 22 jan. 2018.

candidato nas avaliações tornando público resultados de laudos e pareceres, ou mesmo fraco desempenho, criando uma situação vexatória à parte passiva.¹⁸

¹⁸ GUEDES, Marcia Novaes. Mobbing: violência psicológica no trabalho. Revista LTr – Legislação do Trabalho. v. 67, n. 2. São Paulo: LTr, fev. 2003.P. 101.

4. Do Dano moral psicológico

Feitas as considerações mais abrangentes acerca da temática, terror psicológico é uma realidade que se faz presente em toda parte, com repercussões negativas em diversas esferas, sejam elas familiar, estudantil ou matrimonial. Entretanto, e com maior intensidade é no ambiente de trabalho, em razão da relação de subordinação existente entre capital e força de trabalho, que ele se apresenta.

Entende-se esse dano como uma manipulação perversa, passível de criar terrorismo na esfera individual de forma abusiva. As situações de humilhação e constrangimento são capazes de influenciar como a vítima interage com sua própria personalidade e integridade psíquica.

A temática sobre o dano psicológico se deu, nos países ocidentais, a partir de 1990¹⁹, quando se passou a investigar a influência do espaço de trabalho na vida privada dos trabalhadores. A falta de conhecimento decorre, mais precisamente, pela falta de pesquisas epidemiológicas sobre a consequência mais danosa causada pelo dano psicológico, o suicídio e de que maneira os eventos podem estar relacionados com o trabalho ou situação profissional.

Pode-se questionar o porquê se tornou mais eloquente o estudo sobre o tema a partir deste período e o motivo de não ser relevante no passado. Duas são as razões identificadas para tanto – o sentimento de virilidade e pertencimento ao ambiente. Explique-se que os primeiros ambientes onde se percebeu a ocorrência de suicídios no local de trabalho foram os setores de construção civil, indústrias e forças armadas, ocupados predominantemente por homens. Nestes, os eventuais acidentes ocorridos e aptos a causarem síndromes pós traumáticas eram camuflados pela vergonha dos trabalhadores homens de se sentirem inferiores aos

¹⁹ DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho: O que fazer?**. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128 p. P. 15

demais por sentirem medo e, conseqüentemente, perderem o sentimento de pertencer à comunidade de operários.²⁰

Além disso, diversamente do panorama mais recente, quando um empregado sofria a ponto de não mais conseguir dissimular seu mal-estar, brotava da comunidade o sentimento de solidariedade e atenção para com aquele. O fato de ocorrerem comportamentos danosos ao psicológico do funcionário nos locais de trabalho e inexistir reação coletiva comprova que as condutas de ajuda mútua foram substituídas pela solidão e individualismo nestes ambientes.²¹

Esse período²² também foi marcado por mudanças importantes na organização do trabalho, motivada pela reestruturação produtiva pós-fordista. Essa estrutura baseava-se em práticas intransigentes, modeladoras de novas posturas, condutas e valores, além da competição entre os pares e, talvez a mais danosa, a indiferença. Camufladas pela necessidade de obter novos resultados e melhorar a produtividade alcançada pela empresa, contra elas não há possibilidade de oposição dos trabalhadores.

Ao suprimir a liberdade da ajuda mútua, do senso de comunidade, dos laços de camaradagem, a empresa instituiu o mito dos colaboradores resilientes, da livre escolha, do empreendedorismo, da missão comum, da sustentabilidade, da ética corporativa.

Esse pensamento converge para a teoria adotada por Hannah Arendt, de que somente se conhece um único princípio historicamente concebido para manter unida uma comunidade de pessoas destituídas de interesse no bem comum e que já não se sentem relacionadas e separadas por ele. Esse princípio é justamente a

²⁰ DEJOURS, Cristophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho**: O que fazer?. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128 p. P. 18

²¹ DEJOURS, Cristophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho**: O que fazer?. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128 p. P. 21

²² BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, [s.l.], n. 123, p.544-561, set. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.

operacionalização da ideia de vida boa, por meio de ações que buscassem a construção de uma sociedade solidária²³.

A mesma autora ainda é a criadora de uma outra teoria de destaque, chamada banalidade do mau²⁴. A perspectiva adotada, e que tem relação com o meio ambiente de trabalho é que, principalmente a partir do século XX passou a existir um novo tipo de criminoso, que só pode ser entendido a partir de uma nova profissão- o burocrata. Para um burocrata, a função que lhe é própria não é a de responsabilidade, mas sim a de execução, as ordens vão além do apelo moral existente.

A obediência passou a ser elevada como virtude²⁵ e, ao enfatizar as características desse perfil, buscou-se demonstrar a construção de uma personalidade condicionada e sem motivação aparente e, por isso mesmo, capaz das maiores barbaridades, embora apta a praticar qualquer conduta, desde que camuflada pelo status de dever. Em suma, a autora entende que o mal se espalha sobre uma superfície específica, a massa de cidadãos inaptos para a capacidade de pensar e incapazes de dar significado aos acontecimentos e aos próprios atos.

Cristophe Dejours acrescentou²⁶, ainda, que a perspectiva aberta por Arendt encontra, logo em seguida, mais força na indiferença e tolerância crescente, na sociedade neoliberal, de um lado, acumulada pela adversidade e sofrimento. E do outro, com a retomada, pela maioria dos cidadãos, dos estereótipos sobre guerra econômica e guerra de empresas, a partir do qual se atribui ao mal a condição de causalidade do destino. Nesse ponto, a falta de indignação e reação coletiva em face das injustiças que ocorrem no ambiente de trabalho se assemelha à teoria da

²³ Arendt H. A condição humana. Rio de Janeiro: Editora Forense; 2007, apud <http://www.saocamilo-sp.br/pdf/bioethikos/89/A5.pdf>, página 397

²⁴ ANDRADE, Marcelo. **A banalidade do mal e as possibilidades da educação moral: contribuições arendtianas.** 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v15n43/a08v15n43.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

²⁵ ANDRADE, Marcelo. **A banalidade do mal e as possibilidades da educação moral: contribuições arendtianas.** 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v15n43/a08v15n43.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

²⁶ DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social.** 7. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2006. 160 p. P. 109

banalidade do mal supra explicada e provoca danos, mais diretamente, na esfera psicológica dos empregados atingidos por esse comportamento.

Uma importante análise discorrida na teoria do psicólogo em questão é que a forma de agressão psicológica sofrida pelo comportamento dos superiores hierárquicos e os demais colegas de trabalho é diferente em relação aos homens e mulheres. Para o psicológico masculino, segundo o autor, a virilidade é utilizada como meio de atingi-lo, no sentido de impactar a imagem perante os demais. A necessidade de depender da validação alheia atesta a dependência masculina de ter reconhecimento perante toda a comunidade como detentor de coragem, confiabilidade e valor. Desenvolver o pensamento contrário e não se sentir admirado estimula danos emocionais.

O discurso feminino, segundo outra corrente²⁷, não é afetado da mesma maneira pelo discurso viril. Segundo esta teoria, a mulher tende a atenuar a diferença dos sistemas, a fazer prevalecer, na ordem consciente, o valor significativo das palavras e representações, em detrimento de seu valor significativo. Nessa lógica, a estratégia defensiva das mulheres consiste em se cercar do conhecimento real, enquanto no discurso masculino, a experiência do fracasso leva a uma negação coletiva.

Por outro lado, existem fontes que entendem que a forma encontrada pelo sistema para fragilizar o meio psicológico feminino foi através do mito da beleza²⁸, institucionalizado nas últimas décadas como um transformador entre as mulheres e a vida pública. Ele liga a energia feminina à máquina do poder, alterando essa máquina o mínimo possível para aceitar a energia. Ao mesmo tempo, da mesma forma que o transformador, ele reduz a energia feminina no seu ponto de origem. Age assim para garantir que a máquina do sistema ajuste a voltagem das mulheres a um código conveniente à estrutura do poder.

²⁷ LECLAIRE, Serge. **Mata-se uma criança:** Um estudo sobre o narcisismo primário e a pulsão de morte. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977. P. 39.

²⁸ WOLF, Naomi. **O mito da beleza:** Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rocco, 1992. P. 25-26.

Um dos julgamentos mais emblemáticos que resultaram na discussão sobre danos psicológicos nas mulheres foi o de Christine Craft²⁹ que, à época, aos trinta e seis anos, abriu um processo contra seus ex-patrões, Metromedia, Inc. de Kansas City, por discriminação sexual. Ela fora demitida sob a alegação de que era "velha demais, muito pouco atraente e desrespeitosa para com os homens", nas palavras que a própria Christine cita. A moral do julgamento de Christine Craft foi a de que ela perdeu. Embora dois júnis lhe fossem favoráveis, um juiz derrubou suas decisões e, posteriormente, foi incluída em uma lista negra na sua profissão em consequência do processo. Este caso remonta aos anos 80 e, mesmo sem todo o suporte tecnológico à época, impossibilitou sua retomada ao mercado e lhe causou danos passíveis de reparação e nunca reparados.

Dejours ainda complementa, em sua teoria, que a distorção comunicacional³⁰ dentro do ambiente de trabalho funciona como estratégia para evitar que métodos gerenciais sejam discutidos. Nisso, a sociedade fica impedida de se informar sobre as práticas na empresa. Essa exclusão permite que não se tenham vestígios do ocorrido, capazes de corroborar futuras ações judiciais, com repercussão midiática. Logo, ao que se parece, existe certo planejamento em se discutir a temática para evitar futuras retaliações contra a empresa em razão do conhecimento, por parte dos funcionários, da adequação ou inadequação comportamental interna.

Em suma, o dano em questão vem em forma de terror psicológico, podendo ser praticado pela empresa ou por empregados da mesma. Uma vez que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofre lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal apto a abalar sua personalidade ou psiquismo, terá o direito de exigir a reparação por danos psicológicos decorrentes da conduta impertinente.

²⁹ WOLF, Naomi. **O mito da beleza**: Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rocco, 1992. P. 40

³⁰ DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2006. 160 p. p. 96

Nessa esteira, interessante a abordagem realizada por Márcia Novaes Guedes a respeito do assédio moral no ambiente de trabalho:

O assédio moral na empresa pode agregar o abuso de poder, mas o que efetivamente caracteriza e distingue essa violência é a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder, que, normalmente, descamba para a administração por estresse, pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação, porque é sub-reptícia e, na fase inicial, até mesmo a vítima não enxerga a intenção malévola do sujeito perverso, oculta em comportamentos aparentemente normais. Quem, em sua consciência, vai se importar com as caretas do colega ou do chefe em resposta a um cumprimento ou à insinuação amistosa de um sorriso?

O fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira; todavia, é na repetição dos vexames, das humilhações, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escalada destrutiva. Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Na empresa, a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos dirigentes, seja por falta de habilidade para lidar com o que se denomina de 'recursos humanos', seja pelo conforto da indiferença, seja porque a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais." ³¹

Em pesquisa realizada pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho com trabalhadores da saúde, foi depreendido que os conflitos interpessoais no trabalho, apesar da difícil percepção, como por exemplo agressão verbal hostilidade, boatos sobre outra pessoa e demais formas de comportamento agressivo, mesmo que sutil, foram identificados como frequentes entre profissionais de saúde, considerados como preditores de problemas psicológicos como depressão, baixa autoestima e sintomas somáticos. Alguns autores consideram humilhações, agressões verbais e outras formas de conflito como violência psicológica no trabalho e os relacionam ao adoecimento mental dos trabalhadores. Além disso, estão associados com menos qualidade da assistência ao paciente, com um nível mais

³¹ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005. 37 p.

alto de síndrome de *burnout* pessoal e com maiores custos diretos e indiretos de cuidados³².

Alguns dos sintomas mais frequentes resultantes da vivência laboral daqueles submetidos a este comportamento, segundo a pesquisa em questão, são dores de cabeça, dificuldade de dormir, sentimento de tensão e nervosismo, o que prejudica sobremaneira a jornada diária no ambiente de trabalho.

Por este fator, o reconhecimento do *mobbing*³³ como uma nova causa de mal-estar e adoecimento no trabalho tem mobilizado pesquisadores da área da saúde mental ocupacional. Este termo foi desenvolvido por Heinz Leymann, psicólogo do trabalho, cuja definição foi:

como o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho.

No Brasil, somente no século XXI passou a existir repercussão sobre o estudo, mais precisamente no ano de 2000, quando Margarida Barreto, publica o livro “Violência, saúde e trabalho – uma jornada de humilhações”, tornando-se a principal referência teórica sobre o assédio moral no país. A partir deste período, surgiram os primeiros processos trabalhistas por prática de assédio moral, julgados pelo Poder Judiciário do Espírito Santo, embora, até então, inexistisse legislação federal que trate o tema³⁴.

³² FARIA, Neice Muller Xavier et al. Saúde mental dos trabalhadores da saúde pública em Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s.l.], v. 16, n. 2, p.145-157, 2018. Zeppelini Editorial e Comunicacao. <http://dx.doi.org/10.5327/z1679443520180196>.

³³ GUIMARÃES, Lílana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s.l.], v. 22, n. 2, p.183-191, ago. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722006000200008>.

³⁴ LIMA, Eli Maciel de. **O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. 2015. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015. P. 34

5. Enquadramento de situações como dano psicológico

5.1 Elementos caracterizadores

Inicialmente, cumpre esclarecer que o dano psicológico ainda é enquadrado ora como dano moral, ora como assédio moral. Segundo Jorge Pinheiro Castelo³⁵, o dano moral é aquele que surte efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe uma dor, uma tristeza ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, sem qualquer repercussão de caráter econômico. Desse modo, é considerado aquele que atinge os sentimentos, a honra, a consideração social ou outros aspectos de ordem moral. Entre os bens de ordem imaterial, costuma-se enumerar a liberdade, a honra, a reputação, a integridade psíquica, a segurança, a intimidade, a imagem, o nome, entre outros.

O assédio moral, por sua vez, segundo parcela da doutrina, significa um conjunto de atos e comportamentos provindos do empregador, seja este gerente, preposto ou colegas de trabalho ou mesmo da organização geral da empresa, que traduzem uma conduta abusiva, contínua e de ostensiva perseguição tendentes a provocar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais à vítima³⁶.

Dois elementos³⁷ são apresentados pela psicologia como fundamentais no processo do dano psicológico. São eles o agressor, como sujeito ativo da relação e a vítima como sujeito passivo.

Esta relação pode se desenvolver de perspectivas diversas³⁸, podendo ocorrer de forma vertical, horizontal e indireta.

³⁵ CASTELO, Jorge Pinheiro. Do Dano Moral Trabalhista. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 4, n. 59, p.488-488, 1 abr. 1995.

³⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2003. 33 p.

³⁷ Hirigoyen, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007, p. 17

O assédio moral vertical descendente é a forma mais frequente da prática do terror psicológico. Trata-se daquele decorrente do comando hierárquico, ou seja, é o assédio moral praticado pelo próprio empregador ou algum de seus superiores hierárquicos(diretor, gerente, chefe de setor, supervisor) contra um de seus subordinados.

Assédio moral horizontal é aquele em que a conduta perversa é praticada pelos próprios colegas de serviço, com idêntico grau de hierarquia, manifestando-se por meio de brincadeiras maliciosas, gracejos, piadas, gestos obscenos, menosprezo entre outros.

No que se refere ao assédio moral indireto, o agressor para alcançar seus objetivos imputa terror psicológico contra algum empregado muito próximo da vítima que pretende excluir da organização de trabalho, como por exemplo: algum familiar ou amigo que trabalhe no mesmo local, a fim de fazer com que a vítima se sinta culpada pela violência que a outra pessoa vem sofrendo e se demita do emprego.³⁹

No caso do assédio descendente, mais comum dentre os apresentados, empregador responde pelos prejuízos e danos que causar ao trabalhador, quando, no exercício do seu poder diretivo, exorbitar os seus limites, incorrer no abuso de direito e praticar atos ofensivos à dignidade e à honra do seu empregado, o que configura dano. Seguindo a mesma lógica, as decisões a serem apresentadas confirmam que os tribunais se debruçam mais comumente para julgamentos de demandas de danos psicológicos descendentes.

5.2 Distinção entre dano moral objetivo e subjetivo

O terror psicológico no trabalho, conhecido como assédio moral, é uma das espécies de dano moral mais sutil que sofre o trabalhador, exigindo para sua constatação, uma minuciosa análise dos fatos diários ocorridos durante a prestação de trabalho. Porém, é possível que este dano seja originado de fatores que não

³⁸ CARVALHO, Nordson Gonçalves de. TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE LABORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR. **Revista dos Tribunais Online**: Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 145/2012, p.165-182, 2012.

³⁹ CARVALHO, Nordson Gonçalves de. TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE LABORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR. **Revista dos Tribunais Online**: Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 145/2012, p.165-182, 2012.

demandam uma análise tão profunda quantos outros. Nesse aspecto, é relevante a distinção entre o dano objetivo e subjetivo.

Foi justamente no campo laboral que o conceito de responsabilidade objetiva foi desenvolvido, com noção de culpa. Isso porque, a partir da mecanização da forma de produzir, cresceu o número de acidentes, tanto pelo despreparo dos operários, quanto pela fase de testes das máquinas, o que gerava grande risco. Nesse limbo, o empregado restava desamparo diante da dificuldade de provar a culpa do empregador pelo acidente.⁴⁰ A partir disso, se viu necessária uma mudança no modo de pensar da responsabilidade a fim de possibilitar ao empregado maneiras de ter sua reparação sem exigência de provas para tanto.

Tratando-se de responsabilidade civil subjetiva, necessária a comprovação dos seguintes requisitos: a prática de ato ilícito, o dano propriamente dito e o nexo causal entre o ato praticado pelo empregador ou por seus prepostos e o dano sofrido pelo trabalhador, cabendo a parte autora da ação o ônus da prova dos aludidos elementos, conforme estabelecido nos artigos 818, da CLT e inciso I, do artigo 373, do CPC.

Nesse sentido, sobre a responsabilidade objetiva, importante o posicionamento do Juiz do Trabalho Robson Tavares Dutra⁴¹:

(...) As obrigações ressarcitórias decorrentes de acidente de trabalho abrangem, pelos regimes vigentes, as prestações acidentárias, bem como as decorrentes do direito comum (responsabilização civil por dano).

Na primeira hipótese, incumbe à Previdência Social ressarcir o acidentado ou seus dependentes. É, na verdade, a ação de toda a sociedade, visando assistir aos vitimados pelo infortúnio. Neste caso, cogitamos da responsabilidade objetiva, que prescinde da ocorrência de culpa (*latu sensu*). Confirmado o acidente de trabalho, como define a Lei, são devidos os benefícios, de acordo com o grau e a duração da incapacidade suportada pela vítima.

Na segunda, o ônus recai sobre o empregador, na ocorrência de dolo ou culpa. É, portanto, responsabilização subjetiva, que pressupõe a ocorrência do dano, a culpa em sentido amplo do patrão, e a verificação do nexo etiológico entre a ação ilegítima deste e o evento mórbido.

⁴⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2015. P. 214

⁴¹ Dutra, Robson Tavares. Revista da Amatra VI, ano V, nº. 18, Fevereiro de 2003, pág. 19.

A obrigação acidentária (objetiva) decorre do 'risco social' (teoria do seguro ou do risco social - os membros da sociedade solidarizam-se na assistência a contingências sociais, que incluem os acidentes de trabalho). A civil onera diretamente o causador do dano. Tais reparações não se excluem, como expressamente estabelece o art. 7º, XXVIII, da CF/88, bem como o art. 121 da Lei nº 8.213/91.

O citado dispositivo constitucional não cogita apenas da 'culpa grave', de que trata a Súmula 229 do E. STF, cabendo a reparação na ocorrência das demais modalidades da culpa (leve e levíssima).

Desse modo, percebe-se que a culpa é o elemento ligado visceralmente à responsabilidade, sendo o comportamento reprovável na medida em que tenha faltado a cautela no seu agir. Assim, as duas formas de responsabilidade são válidas, devendo ser adotadas de acordo com a situação concreta de cada ambiente de trabalho.

5.3. Requisitos Necessários para ocorrência do dano

Conforme já explicitado, sempre que o trabalhador, em razão do contrato de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sofrer lesão à sua dignidade, honra, ou ofensa que lhe cause um mal ou dor, causando-lhe abalo na personalidade ou psiquismo, terá o direito de exigir reparação. Nesse sentido, dispõem os artigos 186, 187 e 927 do CC sobre o assunto. Entretanto, em ambos se faz necessária comprovação do ato ilícito potencialmente gerador do dano moral.

Por definição do próprio Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Walmir Oliveira da Costa, os atos ilícitos suscetíveis de gerar este dano podem ser revestidos de:

Relativamente às condutas do empregador que são suscetíveis de gerar danos morais ao empregado, além de outras, a doutrina trabalhista indica as seguintes: não cumprimento das normas básicas de proteção à saúde do trabalhador, que resulte doença do trabalho e deixe sequelas físicas e psicológicas (lesão por esforço repetitivo ou outra doença profissional); rebaixamento funcional e salarial, com a finalidade de humilhar o empregado e fazê-lo pedir demissão; revista íntima de empregada, sem as cautelas devidas, que lhe cause constrangimento; assédio sexual no trabalho; práticas discriminatórias em processos de admissão ou manutenção do vínculo de emprego; ato lesivo da honra e boa fama (pena disciplinar e dispensa injuriosa ou infamante); anotação desabonadora do

motivo da resolução contratual na Carteira de Trabalho; agressão física que resulte prejuízo à intimidade, por ato do empregador ou seus prepostos etc.⁴²

O dano moral somente se configura quando ficar evidenciada a efetiva violação do patrimônio moral do empregado, gerado pelo ato patronal. A constatação da existência do dano moral se faz com base nos fatos. Por meio dos fatos é que se busca a apuração do princípio que foi descumprido e, a partir deste ponto, a verificação se houve ou não o dano moral.

Ainda, é prudente salientar que o assédio psicológico deva consistir numa conduta habitual e reiterada, praticada em determinada duração de tempo, onde o limite se dê conforme o caso concreto. Sob essa ótica, além da finalidade de causar desconforto para com o trabalhador, só é suficiente para caracterização de assédio moral, com direito a indenização pecuniária, quando alinhado com a conduta reiterada.⁴³

A maneira delineada pela lei para tanto é através da presença dos requisitos dano, nexa causal e ato ilícito⁴⁴, cumulativamente. Este último é o núcleo da questão, haja vista que, para a caracterização do dano moral, é necessário que haja efetivamente o dano causado pela conduta do empregador não ao empregado.

O nexa causal, por sua vez, trata-se da relação de causa e efeito, o que irá variar de acordo com cada caso vivenciado no ambiente de trabalho. O sentido deste requisito é apurar se a conduta do empregador é causa ou tem relação com o dano sofrido pelo empregado.

⁴² COSTA, Walmir Oliveira da. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:: QUESTÕES CONTROVERTIDAS APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45. **Rev. Tst**, Brasília, v. 73, n. 2, p.105-120, Abril/Junho, 2007.

⁴³ LIMA, Eli Maciel de. **O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. 2015. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015.

⁴⁴ PINA, Vinícius Rodrigues. **Conceito doutrinário e jurisprudencial sobre dano moral e requisitos necessários para a sua ocorrência**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40889/conceito-doutrinario-e-jurisprudencial-sobre-dano-moral-e-requisitos-necessarios-para-a-sua-ocorrencia>>. Acesso em: 25 set. 2019.

Sobre o ato ilícito, na esfera trabalhista este se desenvolve como culpa empresarial, visto que é neste ambiente que se torna possível a ocorrência de dano, seja pelos superiores hierárquicos ou demais empregados. A culpa do empregador se fundamenta nos critérios da responsabilidade civil subjetiva, quais sejam, negligência, imprudência ou imperícia.

Para a configuração do dano, portanto, é imprescindível que estejam conjugados a ação ou omissão do agente, o prejuízo a um bem material ou imaterial e a relação de causalidade a uni-los, conforme delinea o artigo 186 do CC.

A comprovação do dano, por sua vez, não tem o condão de gerar a obrigação indenizatória por parte do empregador, pois, somente se verificará a obrigação de ressarcir o dano quando, na investigação da causa, ficar comprovado que ele é consequência, ou seja, houver nexo de causalidade entre uma conduta dolosa ou culposa do empregador com risco para o empregado, salvo as hipóteses previstas em lei de responsabilidade objetiva e quando a atividade do ofensor, por sua natureza já implicar neste risco.

Porém, ainda que presentes os elementos caracterizadores da responsabilidade civil subjetiva, resta destacar que o dever de indenizar pode, em regra, ser prejudicado diante das hipóteses de exclusão do nexo causal. Nestas se incluem a culpa exclusiva da vítima, caso fortuito ou força maior e fato de terceiro. Caso nenhuma dessas excludentes se encontre presente na espécie, a responsabilidade pode ser aplicada.

5.4. Forma de mensurar os valores

A fixação do valor compensatório deve se basear nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, pautado por diversos critérios, muitos de natureza subjetiva, tais como extensão do dano, grau da culpa, capacidade econômica do ofensor e efeito pedagógico da medida.

"Convém considerar, ainda, que a indenização, por um lado, visa a punir
"ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que

imaterial", e de outro, "pôr nas mãos do ofendido uma soma que não é o *pretium doloris*, porém o meio de lhe oferecer a oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material."⁴⁵

"Por outro lado, é mister evitar os exageros na fixação do montante devido, porquanto, em qualquer hipótese, o princípio da equivalência deve ser observado"⁴⁶

Por definição, os artigos 223-A e 223-G versam, em suma, sobre a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho, podendo estes danos ocorrerem a partir da violação, por ação ou omissão, da esfera psicológica do ofendido. Desse modo, os direitos inerentes à pessoa natural, quando violados, causando dor moral ou existencial, devem ser indenizados conforme estes padrões. Deve-se rememorar que essas regras passaram a ter vigência apenas com a edição da lei 13.467/17.

Na fixação do valor, deve o magistrado se atentar ao princípio da justa satisfação compensatória, pelo qual o *quantum debeatur* a ser atribuído ao lesado deve amenizar o sofrimento sofrido, mas não de forma tão grande que se converta em fonte de enriquecimento ilícito, nem tão pequena que se torne inexpressivo.

Conforme adverte o art. 223-G da CLT, Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, ao apreciar o pedido de indenização por danos morais, o juiz deverá considerar 12 critérios, quais sejam:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;**
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação**
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;**
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;**
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;**
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;**
- VII - o grau de dolo ou culpa;**

⁴⁵ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1991. P. 338.

⁴⁶ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1991. P. 332

- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

No mesmo sentido, o § 1º deste dispositivo estabelece parâmetros que levam em conta a natureza da ofensa e o salário contratual do ofendido. Atendo-se ao princípio de que a Constituição deve reger a interpretação dos dispositivos, esta deve servir como um referencial, apesar de não vincular o juiz, sob pena de ofensa ao art. 5º, V, da CF/88, que menciona, enfaticamente, a noção de proporcionalidade, razão pela qual o arbitramento deve passar pelo crivo da razoabilidade e proporcionalidade.

Nesse sentido, a doutrina especializada de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado comenta⁴⁷

"Nesse contexto, a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica desses dispositivos legais rejeita a absolutização do tarifamento efetuado pela nova lei, considerando a tabela ali exposta basicamente como um parâmetro para a fixação indenizatória pelo Magistrado, mas sem prevalência sobre a noção jurídica advinda do princípio da proporcionalidade-razoabilidade".

Por ser um tema de recente aplicação, ainda é envolto de críticas a respeito da aplicabilidade, especialmente do artigo supracitado:

'Porém, deixando clara a imaturidade com que algumas das novas regras foram implementadas, o art 223-G se apresenta em nítida afronta à CR/88, na medida em que não garante a isonomia, mas a intensifica; não limita a atividade do magistrado, pois os critérios subjetivos far-se-ão presentes no escalonamento do dano (leve, médio, grave, gravíssimo) e, ainda, não servirá para indenizar aquilo que é, por sua natureza, não indenizável.'⁴⁸

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

⁴⁸ KATIUSCA, Lilian. **Alterações com a reforma trabalhista: o dano extrapatrimonial**. 2019. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/01/18/alteracoes-com-a-reforma-trabalhista-o-dano-extrapatrimonial>>. Acesso em: 17 set. 2019.

Sendo assim, devem ser consideradas as especificidades de cada caso concreto, a partir da gravidade da conduta do empregador, a intensidade do dano, podendo gerar incapacidade para o trabalho decorrente do dano psicológico, o caráter repressivo e inibitório da penalidade, o período do contrato de trabalho, a capacidade econômica da vindicada, além dos parâmetros de razoabilidade, proporcionalidade, isonomia e o que mais prevê o art. 223-G, incisos I a XII, da CLT, para então haver a fixação indenizatória adequada tanto em termos de compensação dos danos sofridos pelo reclamante quanto desestimuladora da continuidade da conduta ilícita por parte da reclamada.

6. Posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 6 Região frente à temática

Conforme supra explicado, na verificação do dano cumpre ao juiz seguir a trilha da lógica do razoável, em busca da sensibilidade ético-social normal. Deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem estar.

O modelo organizacional laboral induz a reprodução de modelos genéricos de compreensão do que ocorre no meio ambiente de trabalho. As fofocas e boatos pelo “ouvir dizer” do senso comum, contando com total tolerância dos gestores a essa nefasta cultura do “disse que disse”.⁴⁹ Essa compreensão descuidada se perpetua para o sistema jurídico, que tende a desprezar o aspecto psicológico ao julgar demandas deste teor.

Através da consulta de acórdãos no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da sexta região, com a temática "Dano Psicológico" 343 resultados são encontrados até a data 30.09.2019. Nesta pesquisa foram utilizados como parâmetro as decisões sobrevindas no ano de 2019, as quais contabilizam um total de 86. A partir desta análise pode-se perceber o posicionamento do Tribunal sobre o assunto e que aspectos são considerados no provimento ou não do pedido e sua quantificação.

Dentre a quantidade de decisões apuradas no ano de 2019, 46 foram exitosas neste pedido. Sobre os pedidos acolhidos, estes se baseavam em situações de inobservância das normas de segurança do trabalho e assaltos ou risco de assaltos, acidente de trabalho, comportamentos irregulares por parte de superiores hierárquicos, assédio sexual, doença ocupacional psicológica, negativa de plano de saúde, ameaças de demissão, condições precárias de trabalho e redução

⁴⁹ BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, [s.l.], n. 123, p.544-561, set. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.

progressiva de salário. As justificativas para acolhimento se baseavam em reconhecimento do nexo de causalidade, responsabilidade exclusiva da empresa, ato ilícito praticado, comprovação de redução da capacidade laboral, danos in re ipsa, provas testemunhais, alteração contratual lesiva e responsabilidade objetiva da empresa.

42 decisões, por outro lado, não foram exitosas quanto ao pedido de danos psicológico. Sobre os pedidos não acolhidos, realizados em virtude da suposta perseguição e ameaças de demissão no ambiente de trabalho, pressão para cumprimento de metas, atraso no pagamento de verbas rescisórias e salariais, demissão por justa causa, restrição ao uso do banheiro, frustração da expectativa de contratação, prática de dumping social, falta de fornecimento de EPI, ambiente insalubre, inobservância das normas de segurança do trabalho e assaltos ou risco de assaltos. Quanto a este último percebeu-se grande divergência nos julgados sobre este tema, mais recorrente entre os listados e encontrado em 34 casos, envolvendo 20 êxitos e 14 não êxitos.

Sobre estes últimos, as decisões ora fundamentam a análise na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a qual firmou posicionamento no sentido de que a conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico e, ainda, que dada a gravidade dos fatos relatados nos autos, cabia à reclamada, primeiramente, prestar todo apoio psicológico aos seus funcionários que por ventura houvesse sofrido a investida dos marginais, mas, em contrário, como constatado nos depoimentos prestados optou por negligenciar a forma como se comportavam os demais funcionários sobre os infortúnios do reclamante. Enquanto em outros momentos entende-se que o risco a que o recorrido estava exposto, no exercício de suas atribuições de motorista de entrega, está associado, sim, às condições da realidade em que vivemos, mas não de um ato que possa ser atribuído diretamente à reclamada. Nenhuma delas, porém, se utilizou do laudo psicológico como importante fonte para apuração do dano e, conseqüentemente, mensuração do valor a ser atribuído.

O principal motivo elencado para não aprovação dos pedidos de indenização por dano psicológico se deram por razões meramente objetivas, qual seja por ausência de provas quanto ao nexo causal entre a situação apontada e, em tese, gerada a partir do ambiente de trabalho e o dano sofrido ou, quando considerado o nexo, este era considerado pertencente ao poder diretivo do empregador. Além disso, os pedidos sobre pagamento de verbas salariais e rescisórias não foram considerados suscetíveis de atingir o direito de personalidade dos Reclamantes, devendo se restringir ao dano material.

A necessidade de preenchimento do requisito apontado no art. 818 da CLT é recorrente, devendo existir provas concretas de todo o alegado. Não obstante o dano psicológico seja altamente subjetivo, conforme explanado em capítulo próprio, ainda se faz necessário ir além da alegação e preencher os requisitos de dano, nexo causal e ato ilícito.

No entanto, muito se apresenta como desnecessário o preenchimento do requisito do dano ou prova do "sofrimento moral" sofrido pela vítima. Estabelecendo-se o dano moral como de natureza *in re ipsa*, o qual prescinde da demonstração do sofrimento interno. Basta que fiquem demonstrados, na maioria dos casos, o ato ilícito e o nexo causal, presumindo-se o abalo subjetivo. Na maioria das decisões, todavia, esse abalo é analisado de maneira superficial e com base unicamente em prova testemunhal.

A primeiras impressões sobre a temática levam a crer que o dano é analisado de forma amplamente jurídica, sem que fundamentos essencialmente psicológicos sejam apontados como determinantes para a decisão a ser tomada. Inclusive, em certas situações, apesar do fato de especialistas no assunto terem concluído que as atividades laborais da empregada na ré tenham colaborado para o desenvolvimento do quadro psicológico, não ficou comprovada a incapacidade laboral da parte autora e, portanto, não obteve êxito o pedido de reparação⁵⁰.

⁵⁰ TRT6. Recurso Ordinário : **0001590-39.2016.5.06.0008 (RO)**. Relatora: Desembargadora Virgínia Malta Canavarro. DJ: 20/08/2019. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=13854627&tipoProcesso=eletrunico>. Acesso em: 01/10/2019.

A partir dessa análise, ao que se percebe é atribuído valor demasiado à necessidade de provas testemunhais em detrimento de laudos psicológicos para apuração do dano que é justamente psicológico. Isso fica ainda mais nítido quando analisado através dos números. Dentre as 86 decisões acerca do assunto, apenas 4 têm embasamento necessariamente psicológico sobre o assunto e valorizam os laudos recebidos.

Mais um dado apurado da análise é que todas as decisões cujo laudo psicológico foi explorado, fora exitosas na apreciação do pedido. Considerou-se que restou caracterizado pelo laudo pericial dos autos o nexo de causalidade entre as atividades laborais do autor e a doença sofrida, sendo inegável o abalo sentimental decorrente dos sinistros sofridos.

Em todo o restante, esse método é desconsiderado e as decisões se utilizam das provas convencionais, fora do dano puramente psicológico sofrido.

Dessas decisões pontuais, no entanto se valem de opinião psicológica especializada, a qual é capaz de identificar⁵¹:

que fatores de risco incluem ambiente de trabalho com grande carga de responsabilidade, de certa forma, inerente a função da paciente, associado a frequente ameaça de demissão por justa causa, a qual esclareceu que a pericianda apresenta sensação de apreensão e medo, associado a sintomas físicos como tremores, palpitações, taquicardia, náuseas, mal estar geral e insônia. Apresenta também crises de choro e isolamento social.

É certo que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outras provas existentes nos autos. O que deve ocorrer, porém, é que na ausência de qualquer elemento que possa infirmar ou desabonar o laudo técnico, quando elaborado de forma não tendenciosa e em perfeita consonância com a realidade e os demais elementos constantes dos autos, deve ser considerado de forma ampla.

⁵¹ TRT6. Recurso Ordinário : 0001183-37.2017.5.06.0351 (RO). Relatora: Nise Pedroso Lins de Sousa . DJ: 11/04/2019. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=11726889&tipoProcesso=eletronico>. Acesso em: 01/10/2019

7. Conclusão

Na conclusão do tema, fica ainda mais nítida a necessidade de explorar a temática com mais afinco, visto que a doutrina jurídica ainda é bastante incipiente sobre o assunto e traz conceitos genéricos para tratar de um tema que exige a expertise de uma área para além do direito em si.

Torna-se ainda mais preocupante a análise quando estendida para o julgamento em segundo grau trabalhista. Em tese, o embasamento em nível de tribunal a justificar a concessão ou não de indenização para dano psicológico deveria ocorrer de maneira detalhada e com auxílio de laudos psicológicos, o que não foi observado na larga maioria dos casos.

O escopo deste trabalho de conclusão de curso tratou, primordialmente, de questões psicológicas e como são passíveis de refletirem na reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho.

A análise inicialmente partiu das definições e conceitos sobre o assunto, o qual ainda está em fase de adaptação no direito brasileiro e se percebeu que ainda caminha a passos curtos a análise de casos envolvendo dano moral pela Justiça do Trabalho, dada a recente atribuição conferida a esta sobre o assunto. E a passos ainda mais curtos quando o dano moral envolve dano psicológico

Após isso, se fez necessária inclusão da visão psicológica sobre o assunto, a fim de aproximar as duas áreas de conhecimento. Nesse ponto, foi necessário adentrar nas origens históricas e fatores biológicos e sociais capazes de promover a ocorrência de dano em determinadas situações. A forma de organização de cada comunidade e a reparação encontrada para amenizar o dano são fundamentais no diálogo entre psicologia e direito.

Fez-se necessário explicar a ideia de dano objetivo e subjetivo, a fim de tornar mais simples a compreensão sobre o posicionamento dos tribunais, no capítulo final, no momento de apurar a ocorrência ou não do dano psicológico e sua eventual reparação.

Ainda, dadas as alterações ocorridas na CLT, foi desenvolvida uma simples análise sobre o artigo 223 da lei, uma vez que passou a ser bastante utilizado no momento de mensurar os valores e definir os critérios que devem ser utilizados para tanto.

Por fim, a análise do quantitativo de ações existentes que versam sobre o dano moral na esfera psicológica, através de dados jurisprudenciais para dimensionar o universo amostral de quão frequente é a busca à justiça para resolução de questões envolvendo o problema, se percebeu os critérios utilizados para concessão ou não de reparação pelo dano.

Embora seja perceptível a relevância de um olhar geral e apanhado do contingente processual acerca do tema, fez-se necessário também realizar uma tomada de dados qualitativo e minucioso do dano psicológico efetivamente sofrido pelas vítimas desta espécie de dano moral no contrato de trabalho.

A partir desse ponto, se mostrou latente a ausência de diálogo entre os dois institutos, tendo em vista a carência de embasamento de laudos de psicólogos para delinear um dano primordialmente psicológico. Essa aparente dicotomia, conforme discorrido em capítulo próprio, gera uma perda substancial na apuração do tema para os profissionais do direito e toda a população atingida por comportamentos psicologicamente nocivos, na esfera laboral.

Analisou-se, portanto, ao longo desta pesquisa, o fenômeno do assédio psicológico laboral, na perspectiva de como deve ser este compreendido, no sentido de um risco não visível, inscrito na arena da organização do trabalho e dos fatores psicossociais, causadores e desencadeadores de exclusão, sofrimento, transtornos, e até mesmo morte por suicídio.

Se o assédio moral é um processo complexo, devemos evitar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, especialmente nos tribunais designados de julgar este tipo de demanda em uma vã tentativa de dar conta de todas as variáveis, geradores de uma constelação de danos morais.

Desse modo, o auxílio da psicologia será fundamental tanto no sentido de permitir a inclusão de uma matéria específica sobre o tipo de dano apontado quanto na análise de psicólogos especialistas no assunto.

Não é rápida nem fácil qualquer mudança proposta diante do universo jurídico, cujas bases são bem definidas. Contudo, diante do apelo social e ocorrência cada vez mais frequente deste tipo de dano, é necessária passagem da preterição da psicologia para se tornar fonte relevante e de uso recorrente para o direito. A Justiça do Trabalho, deve-se reconhecer, já passa a dar os primeiros passos para tanto, mas ainda existe um longo caminho de estudos e debates a ser percorrido sobre o assunto.

Referências

ANDRADE, Marcelo. **A banalidade do mal e as possibilidades da educação moral: contribuições arendtianas.** 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v15n43/a08v15n43.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2019.

Arendt H. A condição humana. Rio de Janeiro: Editora Forense; 2007, apud <http://www.saocamilo-sp.br/pdf/bioethikos/89/A5.pdf>,

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. 2. Ed.. São Paulo: Editora LTe, 2015

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, [s.l.], n. 123, p.544-561, set. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.036>.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo, LTr, 1997.

BR, Isma. **Tenho lido que o burnout é uma doença ocupacional. Isso é verdade?** 2018. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/?con=faq&idi=pt-br&obj=site&pag=15>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 0000590-79.2018.5.06.0413. Diferença Salarial - Desvio de Função - Procedência -tendo Sido Comprovado O Desvio de Função Alegado na Petição Inicial, Devida Se Revela A Diferença Salarial Perseguida. Recurso A Que Se Nega Provimento, no Aspecto. nº 1. Relator: Nise Pedroso Lins de Sousa. Recife, PE, 26 de setembro de 2019. **Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Recife, .

CAHALI, Youssef Said. Dano moral. 3. Ed. São Paulo: Editora RT. 2005.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. TERROR PSICOLÓGICO NO AMBIENTE

LABORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR. **Revista dos Tribunais Online**: Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 145/2012, p.165-182, 2012.

CARVALHO, Patrícia Luciane de. A saúde no meio laboral como direito fundamental e com amparo na ordem internacional. In: NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Responsabilidade Civil**: Direito Fundamental à Saúde. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Do Dano Moral Trabalhista. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 4, n. 59, p.488-488, 1 abr. 1995.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de responsabilidade civil. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2015.

COSTA, Walmir Oliveira da. DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:: QUESTÕES CONTROVERTIDAS APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45. **Rev. Tst**, Brasília, v. 73, n. 2, p.105-120, Abril/Junho, 2007.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho: Elementos da responsabilidade Civil. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DEJOURS, Cristophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fgv, 2006. 160 p.

DEJOURS, Cristophe; BÈGUE, Florence. **Suicídio e Trabalho**: O que fazer?. Brasília: Paralelo 15, 2010. 128 p.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

Dutra, Robson Tavares. Revista da Amatra VI, ano V, nº. 18, Fevereiro de 2003, pág. 19.

FARIA, Neice Muller Xavier et al. Saúde mental dos trabalhadores da saúde pública em Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s.l.], v. 16, n. 2, p.145-157, 2018. Zeppelini Editorial e Comunicacao. <http://dx.doi.org/10.5327/z1679443520180196>.

GUEDES, Marcia Novaes. Mobbing: violência psicológica no trabalho. Revista LTr – Legislação do Trabalho. v. 67, n. 2. São Paulo: LTr, fev. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2005.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s.l.], v. 22, n. 2, p.183-191, ago. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722006000200008>.

Hirigoyen, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

KATIUSCA, Lilian. **Alterações com a reforma trabalhista: o dano extrapatrimonial**. 2019. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/2019/01/18/alteracoes-com-a-reforma-trabalhista-o-dano-extrapatrimonial>>. Acesso em: 17 set. 2019.

LECLAIRE, Serge. **Mata-se uma criança: Um estudo sobre o narcisismo primário e a pulsão de morte**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977

LIMA, Eli Maciel de. **O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOB A ÓTICA DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS**. 2015. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade (Org.). Meio ambiente do trabalho no contexto dos direitos humanos fundamentais e responsabilidade civil do empregador. Revista dos Tribunais: Doutrinas essenciais Responsabilidade Civil, São Paulo,

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

PINA, Vinícius Rodrigues. **Conceito doutrinário e jurisprudencial sobre dano moral e requisitos necessários para a sua ocorrência**. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40889/conceito-doutrinario-e-jurisprudencial-sobre-dano-moral-e-requisitos-necessarios-para-a-sua-ocorrencia>>. Acesso em: 25 set. 2019.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. **O Direito do Trabalho na Empresa e na Sociedade Contemporâneas**. São Paulo: Ltr, 2010

RONCAGLIA, Daniel. **Enunciados da Anamatra mostram tendências dos juízes**. 2008. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?pagina=6>. Acesso em: 22 jan. 2018.

SCHIAVI, Mauro. Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 3 ed.. São Paulo. Editora LTs, 2009.

TOSTES, Otávio Vieira. O Trabalhismo no Brasil: Autoritarismo ou Libertação. **Revista dos Tribunais**: Suplemento trabalhista, São Paulo, n. 093/18, p.511-514, nov. 2018.

Tribunal Superior do Trabalho. **Pleno do TST altera redação da Súmula 392 e cancela as OJs 419 e 315 da SBDI-1**. 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/pleno-do-tst-altera-redacao-da-sumula-392-e-cancela-as-ojs-419-e-315-da-sbdi-1#targetText=A%20Comiss%C3%A3o%20de%20Jurisprud%C3%Aancia%20e,por%20danos%20morais%20e%20materiais>. Acesso em: 20 set. 2018.

TRT6. Recurso Ordinário : 0001183-37.2017.5.06.0351 (RO). Relatora: Nise Pedroso Lins de Sousa . DJ: 11/04/2019. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=11726889&tipoProcesso=eletronico>

TRT6. Recurso Ordinário : **0001590-39.2016.5.06.0008 (RO)**. Relatora: Desembargadora Virgínia Malta Canavarro. DJ: 20/08/2019. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/exibirInteiroTeor?documento=13854627&tipoProcesso=eletronico>

WOLF, Naomi. **O mito da beleza**: Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Rio de Janeiro: Rocco, 1992. P. 25-26.

Anexo I – Julgamentos Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Número Processo	Pedido	Situação	Motivo
0000590- 79.2018.5.06.0413	Assaltos Recorrentes	Êxito	Reconhece o nexo de causalidade entre a doença adquirida e o exercício do trabalho. dispensável em tal caso se exigir do empregado prova efetiva do abalo psicológico ou do constrangimento ilegal, porquanto do evento danoso alegado é possível inferir a existência de prejuízo manifesto. Dano in re ipsa.
0001480- 41.2015.5.06.0019	Acidente de trabalho	Êxito, mas reduzido valor no tribunal	Não restam dúvidas de que o autor não teve culpa exclusiva pelo infortúnio, mas, ao reverso, a empresa teve responsabilidade direta pelo resultado danoso por ausência de EPI adequado, de forma a autorizar o deferimento da indenização por

			danos morais. Porém não houve qualquer comprovação de que o acidente ocorrido tivesse trazido maiores prejuízos ao autor.
0000788- 74.2017.5.06.0018	ND		
0000823- 90.2018.5.06.0182	Perseguição e ameaças de demissão	Não êxito	O demandante não produziu provas (sejam orais ou documentais) que confirmassem os fatos narrados na causa de pedir.
0000218- 57.2019.5.06.0232	Atraso no pagamento salarial	Não êxito	o simples descumprimento de direitos trabalhistas não é suficiente para gerar dano moral ao trabalhador, porquanto não configura efetiva violação a direito da personalidade.
<u>0001728- 75.2017.5.06.0006</u>	redução progressiva do salário; ausência de pagamento das verbas rescisórias; e a dispensa no início do semestre sem condições de dar à	Êxito	Atribuição de ato ilícito à empresa, vez que a redução da carga horária de trabalho, que embasou a

	reclamante a oportunidade de buscar novo trabalho.		postulação de indenização por danos morais, teve a sua ilegalidade reconhecida pelo Juízo a quo.
0000569-06.2017.5.06.0101	reclamante trabalhava realizando transporte de valores junto com o transporte de cargas, sem que tenha sido contratado para tanto. E que a reclamada não comprou seu treinamento e habilitação para o exercício da atividade de risco.	Não êxito	Reclamante não logrou êxito em demonstrar a presença dos requisitos para responsabilidade subjetiva do empregador.
0000464-37.2016.5.06.0142	indenização por danos morais foi postulada pelo reclamante em face da coleta e transporte de valores, sem a segurança devida, e assim ficava exposto a situação de risco, diante da possibilidade de sofrer assaltos, o que lhe causou abalo emocional e psicológico.	Não êxito	Reclamante não logrou êxito em demonstrar a presença dos requisitos para responsabilidade subjetiva do empregador.

0001075- 19.2017.5.06.0121.	postulada pela reclamante sob o fundamento de que sofreu constrangimento ao ser surpreendida com a dispensa por justa causa	Não êxito	não houve qualquer comprovação robusta e convincente das alegações da reclamante, não restou demonstrada qualquer conduta abusiva praticada pelo réu, a justificar o pagamento de indenização
0000759- 37.2017.5.06.0143	reclamante efetivamente realizou transporte de valores sem o adequado treinamento ou escolta	Êxito, mas reduzido valor no tribunal	conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico.
0001287- 75.2018.5.06.0001	ND		

0001590- 39.2016.5.06.0008	Pretende a reclamante a condenação empresarial ao pagamento de indenização por danos morais, sob o argumento de que adquiriu problemas psicológicos em razão de constante pressão da empresa	Não êxito	Nesse contexto, entendo que a cobrança de metas se insere dentro do poder diretivo empresarial. Assim, cabia à reclamante o ônus de comprovar que havia o abuso empresarial nesta cobrança, pois o simples fato de não concordar com a forma em que a exigência era realizada, conforme declarado por ela na exordial, não é suficiente para caracterizar o ilícito empresarial.
0000965- 80.2017.5.06.0004	Mesmo doente, a médica do trabalho insistia que permanecesse no trabalho; que recebia tratamento desproporcional, com gritos e ameaças de demissão; e que era punida com alteração de horário ou aumento de metas caso apresentasse atestado médico	Não êxito	A testemunha de iniciativa obreira ouvida não expôs qualquer caso ocorrido especificamente com a reclamante, acerca de humilhação, tratamento desrespeitoso ou perseguições.

0000956-80.2015.5.06.0007	Sofreu acidente de trabalho, pois, nesta ocasião, ao empurrar caminhão da ré que necessitava de conserto, teve seu calcanhar esmagado pela roda do caminhão.	Êxito	O acidente de trabalho sofrido pelo obreiro, trouxe-lhe, como consequência, a perda parcial da capacidade laborativa, impossibilitando de disputar outro cargo em igualdade de condições com outras pessoas no já disputado mercado de trabalho, causando dano psicológico, na medida em que se viu atingido por redução em sua capacidade física, acarretando-lhe sofrimento e dor interior, face a sensação de invalidez.
0000809.2018.5.06.0142	Exposição constante aos perigos do transporte de valores	Êxito	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, firmou posicionamento no sentido de que a conduta do empregador de atribuir aos seus

			empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico. (objetivo)
0001494- 07.2015.5.06.0122	Ameaçava demitir o autor caso ele não atingisse as metas fixadas, além ter o hábito de gritar nas reuniões, valendo-se de tratamentos grosseiros.	Não êxito	Não restou demonstrado dano à imagem do empregado, a justificar a condenação da empresa à pretendida reparação.
0000123- 04.2016.5.06.0015	Exposto a diversas situações constrangedoras quando do seu retorno, tendo sido tratado de forma diferente dos demais funcionários.	Não êxito	Asseverar a inexistência de elementos à comprovação de que o reclamante tenha sofrido agravo de natureza psicológica, <u>a justificar a reparação pretendida.</u>

0001590- 21.2016.5.06.0014	Ter sido obrigado a manusear numerário de grande monta no transporte de valores.	Êxito	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, firmou posicionamento no sentido de que, ao atribuir a seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores o empregador comete ato ilícito, a ensejar reparação civil, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico. (Objetivo).
0001190- 92.2016.5.06.0018	Patrimônio imaterial foi violado em decorrência do transporte de valores, na medida em que estava sob sua alçada receber pagamentos em dinheiro dos clientes, além de transportar mercadoria que alimentava a cobiça dos meliantes	Êxito, mas reduzido valor no tribunal	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, firmou posicionamento no sentido de que a conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a

			ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico. (objetivo)
0000094- 08.2018.5.06.0233	A reclamante alega que era assediada moralmente no ambiente de trabalho pelo colega. Em razão do ocorrido, sustenta a autora que passou a sofrer de transtornos da depressão, e sem condições de voltar ao mesmo ambiente de trabalho, razão pela qual procurou ajuda médica, que aconselhou seu afastamento por 15 dias, além da terapia psicológica.	Êxito, mas reduzido valor no tribunal	Reclamada agiu culposamente para as sequelas da doença da trabalhadora, o que por si sé, gera o dever de indenizar o trabalhador, porquanto configurado o dano <i>in re ipsa</i>
0001292- 24.2016.5.06.0145	Sofria constrangimento por ter a sua privacidade exposta, em ofensa de sua honra e de sua dignidade, em razão da restrição de uso de banheiro para satisfazer as suas necessidades fisiológicas básicas	Não êxito	Inexistência de elementos à comprovação de que a reclamante tenha sofrido agravo de natureza psicológica, <u>a</u> <u>justificar a reparação</u> <u>pretendida.</u>

0000666- 89.2016.5.06.0020	Acidente de trabalho que sofreu enquanto contratado	Êxito, mas reduzido valor no tribunal	O empregador, ao imputar culpa exclusiva ao Reclamante, pelo acidente ocorrido, atrai para si o ônus de provar que o Reclamante tenha agido com negligência, imperícia ou imprudência. Até porque não é de se presumir que o Reclamante tenha agido de forma negligente com a sua segurança, pelo que o ônus de provar tal alegação recai sobre a empregadora. No entanto, de tal encargo a parte Demandada não se desincumbiu
0001875- 18.2016.5.06.0142	Coleta e transporte de valores, sem a segurança devida, e assim ficava exposto a situação de risco, diante da possibilidade de sofrer assaltos	Não êxito	Não se poderia condenar a empresa ré por ato de terceiros, muito menos por expectativa de delitos que possam vir a ocorrer.

0001274- 93.2018.5.06.0351.	Exposto a situação de risco, diante da possibilidade de sofrer assaltos, agressão física e morte, vivia sob constante tensão	Não êxito	Não há como se imputar responsabilidade à reclamada não havendo provas de que teria agido de forma negligente com a segurança do empregado, incidindo em culpa ou concorrido para ocorrência de qualquer ato delituoso a ensejar a indenização
0001688- 48.2017.5.06.0021	Frustração à expectativa de contratação, em razão da exigência de certidão de antecedentes criminais e dispensa discriminatória	Não êxito	Não concordo com o douto julgador que considerou existente expectativa de contratação, quando este ainda estava em processo seletivo.
0000277- 25.2016.5.06.0014	Não fornecimento de água potável pela empresa, na restrição ao uso do toalete e na inexistência de refeitório adequado para os empregados fazerem refeições.	Êxito	Ausência de fornecimento de água potável para o consumo dos empregados e de refeitório com ventilação apropriada evidencia a ocorrência de ato ilícito, prescinde de prova.

0001827- 50.2016.5.06.0145	Transporte de pequenos valores	Êxito	Prova oral corrobora as alegações gerais da inicial no sentido de que, desempenhando a função de motorista, o acionante habitualmente transportava valores, sem contudo, estar habilitado para tal
0000724- 92.2015.5.06.0193	Suspensão do plano de saúde oferecido	Êxito	Suspensão do plano de saúde anteriormente franqueado ao trabalhador enseja evidente alteração contratual lesiva. Dano in re ipsa
0000682- 60.2018.5.06.0412	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	Circunstâncias em que o autor prestava seus serviços não configuram o alegado acúmulo funcional, muito menos revelam a prática de ato ilícito pela empresa
0001349- 38.2016.5.06.0017	Prática de "dumping social"	Não êxito	Nos dias em que as determinações não eram cumpridas, a proprietária exercia tão somente o seu

			poder diretivo
0001235- 15.2016.5.06.0142	Transporte de numerário sem a devida proteção exigida por lei	Êxito	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, firmou posicionamento no sentido de que a conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico. (objetivo)
0000938- 18.2016.5.06.0171	Receber numerário pela distribuição de mercadoria, assim como zelar pela sua integridade, gerando risco à sua integridade física	Êxito	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, firmou posicionamento no sentido de que a conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não

			especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico. (objetivo)
0000704- 21.2018.5.06.0412	transporte de valores, sem proteção/escolta	Êxito	Reclamada não disponibiliza apoio médico aos seus empregados em decorrência dos assaltos sofridos, bem como não dispensa a necessária revisão/atualização de materiais
<u>0000930- 84.2017.5.06.0016</u>	Em razão de laborar em regime de extrema pressão psicológica para preservação da integridade física dos familiares do 2º Réu, risco continuado de sofrer atentados e ainda ser obrigado a exercer jornadas extensas de trabalho sem qualquer	Êxito	As inúmeras evidências produzidas nos autos demonstram que as atividades desenvolvidas pelo reclamante foram cruciais ao desenvolvimento de transtornos psicológicos,

	comunicação prévia, o Autor começou a apresentar "quadro depressivo como transtorno mental grave" e "sintomas sugestivos de TEPT		caracterizando o nexo causal entre a doença e o trabalho.
0001825-64.2016.5.06.0021	Transportar valores do banco, expondo-o aos perigos da violência urbana, sem habilitação profissional adequada e em claro desvio das funções de bancário	Êxito	Dada a imprudente prática imposta pelo banco réu, expondo o reclamante a situações de perigo potencial, resta evidenciado o dano moral perpetrado.
0000303-34.2016.5.06.0172	Sofria perseguição das superiores	Não êxito	Demandante o ônus da prova acerca de suas alegações, do qual, todavia, não se desincumbiu a contento
0000703-25.2016.5.06.0018	vítima de seis assaltos e várias tentativas, em razão da sistemática de trabalho da empresa, onde era obrigado a transportar o dinheiro recebido com a venda das mercadorias, tornando-o alvo fácil dos	Êxito, mas reduzido valor no tribunal	Ao se exigir o transporte de valores por empregado que não foi contratado para tal finalidade, desprovido de treinamento e qualificação legal, o empregador assumiu

	ladrões.		o risco de produzir o resultado danoso, pois findou expondo-o a perigo potencial, em evidente ofensa moral, desgaste psicológico e abuso do poder diretivo, caracterizando a figura do dano moral <i>in re ipsa</i> (presumido)
0001134- 67.2017.5.06.0004	Agencias assoberbadas de afazeres, escassez de pessoal, exigências de metas inatingíveis, além de possuir "sistema de segurança falho, cuja fragilidade permitiu várias investidas criminosas e assédio moral	Êxito parcial, mas reduzido valor no tribunal	Conclui-se que as questões se inserem dentro do poder diretivo do empregador, à míngua de comprovação de que foram cometidos excessos que ofenderam a dignidade da trabalhadora. Por outro lado, o dano psíquico proveniente de assaltos em agência bancária, revela-se, em grande parte dos casos, presumido.

0000249- 10.2018.5.06.0201	Ausência de pagamento nos haveres rescisórios da recorrente	Não êxito	Apesar de ser evidente que a parte ré deixou de pagar os títulos rescisórios, tenho que os danos sofridos são perfeitamente indenizáveis pela via material, eis que plenamente possível a sua quantificação e reparação
0001089- 17.2017.5.06.0181	ND		
0001092- 42.2018.5.06.0211	Assédio por ele sofrido por parte dos seus superiores hierárquicos e risco de assaltos	Êxito parcial	A mera cobrança por maior produtividade e as pressões do trabalho, como antes dito, são frutos da competitividade do mundo moderno e caracterizam grande parte das relações de emprego. Diante do analisado, é inegável o risco a que foi submetido o demandante em razão do ato ilícito patronal de transferir a este o risco do negócio, mediante o transporte de valores da loja pelo centro da

			cidade, sem a presença de segurança ou carro forte.
0000810-95.2017.5.06.0192	Recusa da demandada em ressarcir a reclamante das despesas médicas com o tratamento da doença grave que lhe acometeu	Êxito	Diante das provas dos autos e consoante já analisado alhures, restou evidenciado que a recorrente se negou a ressarcir as despesas médicas da reclamante, ainda que beneficiária do programa de assistência médica adotado pela empresa e quando a empregada mais necessitava dos serviços médicos em razão de ter desenvolvido câncer de mama.
0000018-92.2018.5.06.0391	Assalto sofrido pelo reclamante no exercício da função de vigilante	Êxito	Basta a prova do dano (assalto) e do nexo de causalidade entre o dano e o labor, o que restou demonstrado nos

			autos do processo.
0001193- 47.2017.5.06.0233	Falta de fornecimento de EPI	Não êxito	Próprio autor confessou que recebeu os EPIs e, conforme destacado pelo perito, a configuração do ambiente insalubre pelo agente físico calor, em parte do contrato, não se deu pela falta de fornecimento dos equipamentos de proteção.
0000723- 86.2015.5.06.0006	Assalto sofrido pelo reclamante no exercício da função de vigilante	Êxito	Responsável, objetivamente, pelos danos morais sofridos pelo empregado no exercício de suas funções, independentemente de ter culpa ou não no assalto, pois cabe a ela arcar com os riscos da atividade econômica

0000833- 26.2018.5.06.0121	Precariedade das condições de trabalho para vendas dos produtos (chips telefonia celular), sem um ponto de apoio da reclamada e exposição solar sem a devida proteção, bem como pelo fato de que se houvesse alguma reclamação da obreira, a reclamada ameaçava de demissão, relatada como prática de assédio moral, em virtude dos constrangimentos com exigências de metas a serem cumpridas.	Não êxito	Obreira não cuidou em produzir provas contundentes de nenhuma das situações narradas na exordial ou do dano supostamente sofrido, em razão de exposição a condições adversas de trabalho e a tratamento rigoroso por parte de prepostos da reclamada, no cumprimento das metas de vendas.
0001037- 61.2017.5.06.0006	Injustamente acusado de furtar tais equipamentos.	Não êxito	No caso em exame, o ônus de prova estava com o demandante, diante da controvérsia configurada no processo, ex vi do artigo 818, I, da CLT, do qual não se desincumbiu a contento.
0000687- 12.2018.5.06.0015	Sofria assédio moral (tratamento hostil) por parte da síndica do condomínio	Não êxito	No caso em exame, o ônus de prova estava com o demandante, diante da controvérsia configurada no

			processo, ex vi do artigo 818, I, da CLT, do qual não se desincumbiu a contento.
0000800-64.2018.5.06.0144	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	A responsabilidade civil, no caso, é de natureza subjetiva e, como tal, exige, além do dano, o nexo de causalidade e a demonstração de culpa da reclamada, o que não se vislumbra nos autos.
0000645-05.2018.5.06.0001	Imposição de metas excessivas	Não êxito	Metas impostas não eram impossíveis e que a cobrança delas não era realizada de forma vexatória. A ex-empregadora, portanto, apenas exerceu o poder diretivo que lhe é conferido.
0001588-72.2016.5.06.0007	Trabalhava com metas, devendo atingi-las todo mês	Não êxito	Inexistência de elementos à comprovação de que a reclamante tenha sofrido agravo de natureza psicológica, <u>a</u> <u>justificar a reparação</u>

			<u>pretendida.</u>
0000193- 14.2017.5.06.0006	Assédio moral que teria sofrido no ambiente de trabalho, aduzindo, em síntese, que a empresa restringia o uso do banheiro	Não êxito	Assim, restou evidenciado que nenhuma das condutas descritas no processo com intuito de aferir a existência de dano, autoriza a conclusão de que tenham ocorrido atos gravosos a macular a honra ou a imagem ou infligir danos psicológicos à reclamante.
0001323- 04.2015.5.06.0008	Acidente de trabalho	Êxito	Destarte, inequivocamente configurado o acidente de trabalho, emerge a obrigação de reparar o dano moral dela decorrente, que recai, sem dúvida, sobre o empregador, que não tomou as medidas preventivas capazes de evitar os prejuízos decorrentes do

			acidente sofrido, o que configura sua culpa.
0000594- 53.2018.5.06.0143	Integrando a equipe de entrega, era responsável pelo recebimento de numerários devidos pelas mercadorias e transporte dos valores à empresa.	Êxito	Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, firmou posicionamento no sentido de que a conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral, independentemente da efetiva comprovação de abalo psicológico. (objetivo)
0001183- 37.2017.5.06.0351	Assédio moral sofrido, além dos danos físicos e psicológicos pelo agravamento do seu	Êxito	Laudo pericial constatou que a autora encontra-se temporariamente

	quadro clínico de depressão e gastrite.		incapacitada para o trabalho.
0000409- 15.2016.5.06.0101	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	No caso em apreço, sob a ótica subjetivista que a hipótese exige, não é possível verificar com nitidez a existência da culpa empresarial relacionada à possibilidade de ocorrência de assaltos (pelo fato de terceiro que são), o que impede a imputação da indenização reparatória.
0001500- 49.2016.5.06.0002	Trabalho em ambiente insalubre, sofrido assédio moral, além de não ter recebido seus haveres rescisórios.	Não êxito	Os prejuízos são de ordem material
0000011- 86.2017.5.06.0019	ND		

0000259- 52.2018.5.06.0331	Não recebimento de salários e ter sido coagido por um dos funcionários da empresa a realizar acordo	Não êxito	Não caracterizado o atraso salarial reiterado ou mesmo coação por parte da reclamada para formalização de acordo visando a quitação das verbas rescisórias do reclamante, inexistente base para sustentar a condenação da empresa recorrida no pagamento da indenização
0000432- 30.2018.5.06.0411	Assaltos Recorrentes	Êxito	Atividade desempenhada é de risco, o que atrai a responsabilidade objetiva do empregador. Ainda que assim não fosse, o resultado seria o mesmo, já que é nítida a conduta culposa da ré, que deixou de adotar medidas preventivas adequadas

0010137- 28.2013.5.06.0023	Sustenta a existência de nexos de causalidade entre a doença e as atividades profissionais por ela desenvolvidas no curso do contrato. Ao argumento de que no momento da dispensa se encontrava enferma	Não êxito	Não foi possível estabelecer nexos de causalidade entre as funções exercidas pela reclamante e a moléstia por ela contraída, tampouco foi constatada incapacidade ou redução da capacidade laboral
0000525- 09.2016.5.06.0008	Assalto sofrido pelo reclamante na agência bancária	Êxito	Objetiva a responsabilidade da instituição financeira demandada pelo abalo psicológico sofrido por seus empregados em decorrência de assalto à mão armada, ocorrido em agência bancária de sua propriedade, sequer sendo necessário discutir acerca da existência ou não de culpa empresarial.

0001283- 70.2016.5.06.0013	Assédio moral, mediante constrangimento e humilhação, causadores de dano psicológico, além de ter sido marginalizado no seu próprio local de trabalho, como <i>persona non grata</i> a o convívio coletivo, marcado pelos gritos e tratamento desumano, sendo chamado de incompetente e perseguido para que saísse da função de supervisor, cotidianamente perante seus colegas de trabalho.	Não êxito	Tal situação, por certo, não é razoável e gera um meio ambiente de trabalho estressante, desestimulante e pouco produtivo - porém, são aptos, em tese, a acarretar dano moral de natureza coletiva, mas não individual.
0002336- 82.2017.5.06.0391	Assaltos e preconceito sofridos no ambiente de trabalho	Êxito	Dada a gravidade dos fatos relatados nos autos, cabia à reclamada, primeiramente, prestar todo apoio psicológico aos seus funcionários que por ventura houvesse sofrido a investida dos marginais, mas, em contrário, como constatado nos depoimentos prestados optou por negligenciar a forma

			como se comportavam os demais funcionários sobre os infortúnios do reclamante.
0001574-06.2016.5.06.0002	Dois assaltos à mão armada e vítima de 02 (dois) furtos de seu celular dentro da Agência Bancária que trabalhava e durante o seu expediente de Trabalho, desencadeando, assim, doença psiquiátrica laboral	Êxito	Prática de assaltos em locais que proporcionam transações financeiras é algo previsível. Ao contrário do que alega o reclamado, não se trata de caso fortuito ou força maior. Ainda que fortuito fosse, seria o chamado fortuito interno, aquele que é previsível, esperado, que integra o risco da atividade empresarial.
0000658-97.2017.5.06.0143	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	Destarte, o risco a que o recorrido estava exposto, no exercício de suas atribuições de motorista de entrega,

			está associado, sim, às condições da realidade em que vivemos, mas não de um ato que possa ser atribuído diretamente à reclamada. (Diverge das outras).
0000990-90.2017.5.06.0102	Honra ofendida pelo reclamado, sofrendo assédio moral por parte de seus superiores, que ficava constantemente exigindo o cumprimento de metas inalcançáveis, de forma exacerbada e ameaçando o autor de demissão	Êxito	No caso examinado, que a conduta descrita com intuito de aferir a existência de dano autoriza a conclusão de que tenha ocorrido mácula à honra e à imagem ou infligido danos psicológicos ao reclamante. Julgo que a cobrança de metas era realizada de forma <u>vexatória</u>
0001515-55.2015.5.06.0001	Plano de saúde custeado não autorizou o fornecimento do Kit de monitoração de nervos laríngeos recorrentes, necessário para a cirurgia	Êxito	No caso examinado, a conduta ilícita da reclamada, ao indeferir a execução de tratamento indicado por seu médico, autoriza a conclusão de que tenha ocorrido mácula à honra e à imagem ou infligido

			danos psicológicos à reclamante.
0000990- 30.2017.5.06.0413	Em decorrência das atividades desenvolvidas na reclamada como carteiro motorizado, bem como da inobservância das normas de segurança e medicina do trabalho pela ré, <i>"começou a sentir fortes dores nos membros superiores, tendo de se submeter a uma série de consultas médicas, exames; tomar uma série de medicamentos; submeter-se a sessões de fisioterapia; afastar-se de suas atividades"</i>	Não êxito	Na hipótese, porém, não restou devidamente comprovado o nexo de causalidade ou concausalidade entre o labor desenvolvido e a enfermidade do empregado. De acordo com a perícia judicial " A patologia apresentada não apresenta nexo com o trabalho O trabalho não atuou como concausa na lesão".
0000341- 05.2017.5.06.0142	Vítima de pressão, tratamento grosseiro e rude. Aponta apelidos e palavras de baixo calão a ele direcionados pelo citado superior hierárquico. Frisou ter sofrido coação para que se demitisse.	Não êxito	Na prova dividida, sem que existam outros elementos, instala-se um conflito, de modo a não se poder justificar a preferência por uma delas, salvo pelo mero arbítrio. Com isso, é de se concluir

			que aquele que detinha o respectivo encargo probatório dele não se desincumbiu satisfatoriamente.
0001159- 12.2015.5.06.0017	Doença ocupacional adquirida, a saber, CID F43.0 - Reação Aguda ao Stress, decorrente da agressão ocorrida durante o assalto na unidade onde estava lotado.	Êxito	Resta caracterizado pelo laudo pericial dos autos o nexo de causalidade entre as atividades laborais do autor e a doença sofrida. É inegável o abalo sentimental decorrente dos sinistros sofridos.
0001251- 76.2016.5.06.0171	A reclamada obrigava a reclamante a "vender garantias", e quando isso não ocorria os gerentes ANA PAULA e TONY a admoestava na presença de funcionários e clientes, além de aplicar suspensões ilegais	Não êxito	Não comprovada a conduta ilícita indigitada na peça exordial, obstada está a responsabilização civil da empresa ré, devendo ser excluído do condeno a indenização por assédio.

0000983- 72.2017.5.06.0143	Assalto de motorista durante jornada de trabalho	Êxito	Ao sofrer um assalto durante a jornada de trabalho, o motorista carreteiro, cuja função é de risco, está albergado pela teoria da responsabilidade objetiva, a qual lhe fundamenta a concessão de indenização por danos morais, a ser adimplida pela empregadora.
0000769- 21.2016.5.06.0142	Exposição a roubos e até risco de morte, decorrente do transporte de numerário.	Êxito	A conduta do empregador de atribuir aos seus empregados não especializados a atividade de transporte de valores configura ato ilícito a ensejar compensação por dano moral
0002023- 60.2015.5.06.0143	Acidente de Trabalho	Não êxito	Analisando detidamente os argumentos das partes, entendo que inexistente parcela de culpa da reclamada no agravamento da doença

			diagnosticada, não havendo sido produzida prova indicando que a empresa tenha sido omissa na adoção de medidas para preservar a saúde do seu empregado.
0001289-71.2016.5.06.0015	Exposição a ambientes de risco (favelas dominadas por meliantes) e das ameaças de desemprego	Não êxito	Ainda que eventualmente os pesquisadores de campo sejam alvos da violência urbana, não se trata de situação objetiva de risco, sendo necessária a prova de ocorrência de dano psicológico ao trabalhador, o que não ocorreu na hipótese.
0001678-10.2015.5.06.0171	Dispensado, sem receber suas verbas rescisórias corretamente	Não êxito	Não vieram aos autos quaisquer elementos que atestassem os danos à reputação do trabalhador e as dificuldades financeiras supostamente experimentadas, sendo certo que o

			reclamante, dispensado por justa causa, recebeu as verbas rescisórias decorrentes de tal espécie de desenlace contratual
0000395-39.2015.5.06.0142	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	Destarte, o risco a que o recorrido estava exposto, no exercício de suas atribuições de motorista de entrega, está associado, sim, às condições da realidade em que vivemos, mas não de um ato que possa ser atribuído diretamente à reclamada. (Diverge das outras).
0000666-95.2018.5.06.0351	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	Ainda que eventualmente os empregados da reclamada sejam alvos de assaltos, não se trata de situação objetiva de risco, sendo necessária a prova de ocorrência de dano psicológico ao

			trabalhador.
0001008- 06.2015.5.06.0192	Agressão verbal e transferência de posto	Não êxito	Inexiste prova do extrapolamento da conduta patronal, ou seja, não resta demonstrado constrangimento individualizado à parte obreira, suficiente a ensejar a pretendida indenização, razão pela qual, correto afirmar que não há nexos causal
0000481- 10.2015.5.06.0142	Moralmente assediado pelo Sr. Felipe Vasconcelos (Supervisor de vendas). Relata que foi apelidado de "homem boto" e que o Sr. "Felipe Vasconcelos normalmente pegava nas suas partes íntimas (genitália), na frente de todos", como forma de "incentivar os vendedores a atingir as metas e cumprir algumas determinações".	Êxito	Após a análise da prova oral, tal como o juízo <i>a quo</i> , entendo que o conjunto probatório produzido nos autos autoriza o reconhecimento da existência de assédio moral no serviço.

0002011- 15.2016.5.06.0142	transporte de valores, sem proteção/escolta	Não êxito	Risco a que o recorrido estava exposto, no exercício de suas atribuições de ajudante/auxiliar de motorista de entrega, está associado, sim, às condições da realidade em que vivemos, mas não de um ato que possa ser atribuído diretamente à reclamada.
0000293- 67.2016.5.06.0211	Acidente de trabalho	Êxito	Responsabilidade da demandada pelo acidente de trabalho que vitimou o reclamante, constatando-se a omissão patronal na adoção das medidas que poderiam ter evitado o infortúnio em referência.
0001482- 79.2017.5.06.0103	Assédio moral (por ter sido chamado de ladrão e acusado de cometer evasão de renda), indevida demissão por justa causa e assaltos sofridos.	Não êxito	Inexistindo, portanto, provas no processo, no sentido de que a demandada concorreu, de maneira culposa, não há como manter a

			indenização
<u>0000019-</u> <u>77.2018.5.06.0391</u>	Duas situações de assalto aos carros fortes que fazia parte da segurança.	Êxito	Responsabilidade objetiva do empregador em razão do perigo diferenciada a que são expostos trabalhadores que realizam transporte de valores.